

Sygn. VPa 83/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 kwietnia 2017 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska (spr.)

Sędziowie: SSO Beata Łapińska

SSO Katarzyna Sztandar

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 20 kwietnia 2017 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa J. W.

przeciwko (...) (...)

w P.

o przywrócenie do pracy, prenumeratę

na skutek apelacji powoda J. W. i pozwanego (...) (...) w P. od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb. z dnia 9 września 2016r.

sygn. IV P 50/16

- 1. oddala obie apelacje,*
- 2. nie obciąża powoda J. W. kosztami postępowania apelacyjnego.*

Sygn. akt V Pa 83/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 12 maja 2016 roku J. W. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwaną (...) (...) z siedzibą w P. oraz o zobowiązanie pozwanego do prenumeraty (...) i Gazety (...) od dnia 1 lipca 2016 roku a także do zatrudniania powoda do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że jest pracownikiem strony pozwanej zatrudnionym na stanowisku doradcy zawodowego na podstawie umowy o pracę zawartej między stronami w dniu 27 czerwca 2001 roku na czas nieokreślony. Zdaniem powoda, pozwany, wypowiadając umowę o pracę, naruszył art. 38 k.p., ponieważ nie zwrócił się do zarządu zakładowej organizacji związkowej na piśmie z informacją o zamiarze wypowiedzenia umowy powodowi, W ocenie powoda, przebieg konsultacji z zarządem zakładowej organizacji związkowej był przeprowadzony wadliwie również dlatego, że nie została podjęta uchwała przez ww. zarząd dotycząca sprawy powoda. W dalszej części uzasadnienia powód podnosił, iż przyczyny wypowiedzenia zawarte w piśmie wręczonym powodowi są nieprawdziwe a nadto, jedna z nich

została sformułowana w sposób zbyt ogólny i zdawkowy. Powód zarzucił również pozwanemu naruszenie przepisów o nierównym traktowaniu oraz mobbing.

W złożonym pozwie powód domagał się także, aby zobowiązano pozwanego do prenumeraty (...) i Gazety (...) wskazując za podstawę swego roszczenia art. 17 k.p. Ponadto, powód wnosił o zobowiązanie pozwanego do zatrudnienia go na dotychczasowych warunkach na podstawie art. 477² § 2 k.p.c.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) (...) nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W ocenie pozwanego, roszczenia zgłoszone przez powoda są bezzasadne. Pozwany wskazał, że przyczyny zawarte w wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 9 maja 2016 roku mają swe źródło w niewłaściwym zachowaniu powoda wobec petentów związku, lekceważącym stosunku do wykonywanej pracy oraz działaniu wpływającym negatywnie na wizerunek pozwanego. Pozwany podniósł, że żądanie powoda dotyczące zobowiązania pozwanego do zatrudnienia go na dotychczasowych warunkach nie znajduje oparcia w obowiązującym porządku prawnym.

W toku procesu, powód wniósł o zabezpieczenie roszczenia przez nakazanie pozwanemu prenumeraty (...) i Gazety (...) od dnia 1 lipca 2016 roku oraz udostępnienie gazet powodowi do czasu zakończenia postępowania. Postanowieniem z dnia 14 czerwca 2016 roku Sąd oddalił tenże wniosek. Powód zaskarżył powyższe rozstrzygnięcie w złożonym w dniu 27 czerwca 2016 roku zażaleniu. Zażalenie to zostało oddalone przez Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim postanowieniem z dnia 7 września 2016 roku.

Wyrokiem z dnia 9 września 2016 roku, sygn. akt IV P 50/16 Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim zasądził od (...) (...) w P. na rzecz J. W. kwotę 6 051 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2016 roku tytułem odszkodowania (punkt 1 sentencji wyroku), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (punkt 2 sentencji wyroku) oraz zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami (punkt 3 sentencji wyroku).

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

J. W. był zatrudniony w (...) (...) z siedzibą w P., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w 2001 roku na stanowisku doradcy zawodowego. Bezpośrednim przełożonym powoda był Z. B., Przewodniczący Zarządu.

Pismem wręczonym powodowi w dniu 9 maja 2016 roku pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę, wskazując jako przyczyny wypowiedzenia:

utrata zaufania pracodawcy do pracownika w kwestii rzetelności wykonywanych obowiązków tj. porad prawnych i procesów obrony członków związku jak i ich sumienności;

zachowania pracownika w stosunku do członków związku korzystających z porad.

Okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące i upłynął 31 sierpnia 2016 roku.

Pracodawca poinformował o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę Komisję (...) (...) przy (...) (...) pismem z dnia 20 kwietnia 2016 roku. W piśmie wskazano na te same powody, dla których chciano rozwiązać stosunek pracy z powodem, które zawarto później w wypowiedzeniu umowy o pracę wręczonym pracownikowi.

Komisja (...) nie zajęła stanowiska w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. Nie podjęto decyzji o sporządzeniu opinii ani wydaniu uchwały w tym przedmiocie. Przewodniczący Komisji (...) zapoznał się z przesłanym przez pracodawcę powoda pismem.

Do zakresu obowiązków powoda należało udzielanie porad prawnych członkom związku z zakresu prawa pracy, reprezentowanie ich przed sądem, sporządzanie w ich imieniu pism procesowych. Na przestrzeni kilkunastu lat pracy powód reprezentował członków związku w około 80 sprawach.

Zdarzało się, że członkowie związku prosili również o pomoc w sprawach niezwiązanych bezpośrednio z prawem pracy np. z zakresu prawa spadkowego. Powód udzielał im wówczas pomocy, jednakże nie leżało to w zakresie jego obowiązków.

Jesienią 2015 roku powód poprosił jednego z pracowników budynku, w którym mieści się biuro (...) o to, aby nie kierował interesantów pytających o poradę prawną do biura Solidarności z uwagi na to, że powód ma dużo pracy. Sytuacja taka zdarzyła się jednokrotnie.

Wiosną bieżącego roku, w środę przed świętami Wielkanocy, do związku po poradę prawną zgłosiły się dwie nauczycielki jednej ze szkół podstawowych w P., które zostały skierowane do powoda. Spotkanie przebiegało w ten sposób, że powód poinformował interesantki, iż mogą skierować swą sprawę do prokuratury. Na tym porada prawna udzielona przez powoda się wyczerpała. Następnie nauczycielki zostały poproszone przez sekretarza związku o przejście do gabinetu przewodniczącego związku i tam toczyły się rozmowy na temat sytuacji interesantek, które chciały załatwić spór polubownie. Powód nie brał w nich czynnego udziału, wyszedł z gabinetu za zgodą przewodniczącego zjeść śniadanie. W trakcie spotkania powód sprawiał wrażenie obojętnego i mało przystępnego.

W tym roku Przewodniczący (...) podjął decyzję o rezygnacji z prenumeraty pism: (...) i Gazety (...) z dniem 1 kwietnia 2016r., z którą nie zgadzał się powód. Zdaniem Przewodniczącego dostęp do systemu informacji prawnej LEX jest wystarczającym narzędziem do pracy dla powoda. W ocenie pozwanego, pakiet ten nie zawiera niezbędnych informacji o zmianach w prawie pracy i prawie cywilnym. Ostatecznie gazety były prenumerowane do dnia 1 lipca 2016 r.

Do dnia 13 lipca 2016 roku na skutek złożonych przez powoda zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa w biurze i przez pracowników biura Regionu (...) w P. prowadzono sześć postępowań przygotowawczych w sprawie. Postępowania te dotyczyły m. in. złośliwego i upornie naruszania praw pracowniczych przez pracodawcę powoda, usunięcia w marcu 2016r. w biurze Regionu dokumentu, którym przewodniczący nie miał prawa wyłącznie rozporządzać, w sprawie o doprowadzenie w okresie od listopada 2015r. do marca 2016r. do niekorzystnego rozporządzenia mieniem (...) SA przez wprowadzenie w błąd w związku z zakupem dla biura związku licencji dostępu do serwisu (...), doprowadzenia przez nadużycie stosunku zależności biurach zarządu do poddania się oraz wykonania innej czynności seksualnej przez przewodniczącego, w sprawie dokonanych w dniu 30.III. 16r. w pomieszczeniach związku do gróźb karalnych polegających na wypowiadaniu pod adresem J. W. przez przewodniczącego zarządu i wiceprzewodniczącego słów wskazujących, że będzie on osobą oskarżoną o dokonanie czynów zabronionych, które wzbudziły u J. W. uzasadnioną obawę, że zostaną spełnione, tj o czyny z art. 276 k.k., 286 k.k., 199 § 1 k.k., 190 § 1 k.k. Wszystkie z nich zostały umorzone z uwagi na brak danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia czynu zabronionego, brak znamion czynu zabronionego bądź z uwagi na to, iż czynu zabronionego nie popełniono.

W związku z prowadzonymi postępowaniami przesłuchiwano pracowników biura (...), w tym na okoliczność molestowania seksualnego, którego zgodnie z zawiadomieniem złożonym na Policji przez powoda miał się dopuścić Przewodniczący (...).

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie na podstawie dokumentacji w postaci: pisma pracodawcy powoda z dnia 20 kwietnia 2016 roku, w którym poinformowano organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę, pisma powoda z dnia 24 marca w przedmiocie rezygnacji pracodawcy z prenumeraty (...) i Gazety (...), pisma procesowego powoda z dnia 11 lipca 2016 roku, pisma Prokuratury Rejonowej w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 14 lipca 2016 roku oraz zeznań świadków T. T., J. W., W. K., Z. B., H. R., M. S. i K. B..

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za częściowo zasadne.

Na wstępie Sąd I instancji określił przedmiot sporu w przedmiotowej sprawie wskazując, że sprowadzał się on do oceny tego, czy wypowiedzenie umowy o pracę wręczone powodowi było zgodne z prawem oraz zasadne. Przy badaniu powyższych okoliczności Sąd Rejonowy dążył do stwierdzenia, czy pracodawca spełnił wymogi co do formy złożonego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz czy złożenie takiego oświadczenia było w danym stanie faktycznym dopuszczalne.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zauważył, że powód zarzucał pozwanemu, iż nie wywiązał się on z obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, który to obowiązek ustawodawca przewidział w przepisie art 38 k.p. W ocenie Sądu I instancji, zarzut ten okazał się niezasadny.

Sąd Rejonowy podniósł bowiem, że pracodawca powoda zwrócił się na piśmie do Komisji (...) (...) przed wypowiedzeniem umowy o pracę powodowi, bo w dniu 20 kwietnia 2016 roku. W ocenie Sądu I instancji fakt, że pracodawca nie otrzymał stanowiska od Komisji ma znaczenie w niniejszej sprawie o tyle, że należało zbadać czy do wypowiedzenia umowy powodowi doszło po upływie 5 dni od daty zawiadomienia komisji międzyzakładowej. Pracodawca powoda dopełnił zdaniem Sądu Rejonowego tego obowiązku, bowiem złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy w dniu 9 maja 2016 roku. Chybnym więc wedle Sądu I instancji jest twierdzenie powoda, który podnosił, iż pozwany powinien był uzyskać stanowisko komisji w tymże przedmiocie na piśmie lub w formie uchwały.

W tym miejscu Sąd Rejonowy powołał się na art. 38 § 5 k.p, zgodnie z którym po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia. Sąd I instancji wyjaśnił, że z sytuacją przewidzianą w hipotezie wskazanego przepisu mamy do czynienia w zawisłej sprawie, bowiem Komisja nie zajęła stanowiska w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. Pracodawca nie miał jednakże według Sądu Rejonowego obowiązku egzekwowania takiego stanowiska od komisji, a jedynie zobowiązany był do wyczekiwania na nie przez okres 5 dni, co uczynił. W konsekwencji w przedmiotowej sprawie Sąd I instancji nie badał więc prawidłowości funkcjonowania i przebiegu wewnętrznych czynności organu związku zawodowego ani przyczyn, którymi kierował się nie zajmując stanowiska w sprawie J. W..

Kontynuując swój wywód Sąd Rejonowy stwierdził, że konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy obejmuje jednocześnie podanie związkowi zawodowemu przyczyny, która uzasadnia merytorycznie owo wypowiedzenie. W przedmiotowej sprawie pismo skierowane do Komisji obejmowało wskazanie przyczyn, z powodu których planowano wypowiedzenie umowy powodowi, te same okoliczności faktyczne zostały uwzględnione w później wręczonym powodowi wypowiedzeniu. Formalne wymogi nałożone na pracodawcę w art. 38 k.p. zostały w ocenie Sądu I instancji spełnione i nie ma podstaw do uznania, iż na tym etapie pracodawca naruszył obowiązujące przepisy.

Następnie Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 3 i 4 k.p. badał poprawność wypowiedzenia umowy o pracę wręzonego powodowi. W tym zakresie uznano, że powód zarzucał pozwanemu, iż podanie jako jednej z przyczyn wypowiedzenia umowy utraty zaufania jest zbyt ogólne i zdawkowe, aby nadawało się do kontroli sądowej. Z zarzutem tym zgodził się Sąd I instancji

W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca nie dopełnił w sposób należyty obowiązku nałożonego na niego art. 30 § 4 k.p. zgodnie z którym, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W tym aspekcie Sąd I instancji powołał się na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2016 r. II PK 363/14, w którym wskazano, że z art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p. wynika obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Naruszeniem przez pracodawcę tego obowiązku jest niewskazanie przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej".

Mając na uwadze powyższe, Sąd I instancji podniósł, że w przedmiotowej sprawie, we wręczonym pracownikowi piśmie przyczyny wypowiedzenia zrehabilitowano w następujący sposób:

- utrata zaufania pracodawcy do pracownika w kwestii rzetelności wykonywanych obowiązków, tj. porad prawnych i procesów obrony członków związku jak i ich sumienności,
- zachowania pracownika w stosunku do osób członków związku korzystających z porad.

Zdaniem Sądu Rejonowego, tak sformułowane powody wypowiedzenia nie spełniają wymogu jasnych i konkretnych. Tak ujęte przyczyny nie pozwalają bowiem na ustalenie zdarzenia lub zdarzeń, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę powodowi. Sąd I instancji wyraził opinię, że powołanie się przez pozwanego na utratę zaufania jako przyczynę wypowiedzenia umowy powinno być podparte wskazaniem okoliczności, jakie mogłyby uzasadniać utratę tegoż zaufania. Tymczasem, na podstawie wypowiedzenia wręczonego pracownikowi Sąd Rejonowy wywnioskował jedynie, iż pracodawca ma wątpliwości co do rzetelności i sumienności udzielanych przez pracownika porad prawnych, jednakże nie można ustalić, co legło u podstaw tego stwierdzenia i jakie zdarzenia, fakty doprowadziły do takiego wniosku po stronie pracodawcy. Podobnie zresztą druga z przyczyn ujęta w wypowiedzeniu wręczonym pracownikowi nie nadaje się według Sądu I instancji do kontroli sądowej, ponieważ nie wskazano w niej o jakie zachowania pracownika chodzi, co czyni ją zarówno niezrozumiałą dla pracownika jak i nieweryfikowalną dla Sądu.

Marginalnie Sąd Rejonowy podkreślił, że odnośnie podanych przyczyn - w toku procesu pozwany nie przedstawił przekonujących dowodów na to, iż powód rzeczywiście zachowywał się, tak jak to podnosił pozwany w odpowiedzi na pozew - niewłaściwie w stosunku do członków związku. Okoliczności tych nie potwierdzili wedle Sądu I instancji świadkowie przesłuchiwani na wniosek pozwanego. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywał na pozwanym zakładzie pracy, który w ocenie Sądu Rejonowego nie udowodnił zasadności przyczyn stanowiących podstawę wypowiedzenia. Z zeznań zaś świadka powołanego na wniosek powoda, wynikało według Sądu I instancji, że powód nie zachowywał się w sposób agresywny i niewłaściwy wobec petentów, jak twierdził pozwany.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, iż do rozwiązania stosunku pracy z powodem doszło z naruszeniem prawa pracy co na gruncie obowiązującego prawa rodzi dwa alternatywne roszczenia: o przywrócenie do pracy i o odszkodowanie. Sąd I instancji wskazał, że w przedmiotowej sprawie powód wnosił o przywrócenie go do pracy, zgodnie jednak z art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

W niniejszej sprawie, w świetle okoliczności ustalonych w toku postępowania, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powrót powoda do pracy byłby niewskazany. Sąd I instancji ustalił, że na przestrzeni kilku ostatnich miesięcy, z inicjatywy powoda tut. Prokuratura prowadziła kilka postępowań przygotowawczych w sprawach, z których część dotyczyła bezpośrednio podejrzenia popełnienia przestępstwa przez przełożonego powoda - Przewodniczącego Związku (...). Sąd Rejonowy ustalił, że wszystkie te postępowania zostały umorzone. Jednakże, sam fakt, że takie postępowania miały miejsce na skutek doniesień powoda, zdaniem Sądu I instancji, świadczy o tym, iż stosunek zaufania między powodem a jego przełożonym uległ osłabieniu. Argumentację swą Sąd I instancji poparł, powołując wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2011 roku, sygn. akt I PK 21/11, w którym stwierdzono, że każdy pracownik funkcjonujący w zakładzie pracy, nawet na samodzielnym stanowisku, jest członkiem zespołu i relacje między nim, a resztą pracowników powinny być brane pod uwagę przy ustalaniu celowości przywrócenia do pracy. Sąd Rejonowy uznał, że sytuacja, gdy powód kilkakrotnie składa doniesienia do organu ścigania, również w imieniu innych pracowników (jak w przypadku zawiadomienia o molestowaniu (...) innego pracownika), nie konsultując swych zamiarów nawet z osobami, które potencjalnie miały być pokrzywdzonymi, niewątpliwie przekłada się na atmosferę i stosunki z innymi pracownikami w zakładzie pracy, w tym przede wszystkim na stosunki z samym przełożonym.

W świetle tych okoliczności, Sąd Rejonowy skonstatował, że odnowiony w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy nie miałby szans na prawidłowe funkcjonowanie, wobec czego zdecydował o zasądzeniu na rzecz powoda odszkodowania za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy, którego podstawą prawną jest art. 47¹ k.p. w wysokości odpowiadającej 3-miesięcznemu wynagrodzeniu powoda. Przy ustalaniu wysokości zasądzanego odszkodowania, Sąd I instancji wziął pod uwagę przede wszystkim fakt, iż powód był zatrudniony u pozwanego przez ponad 15 lat.

W pozostałym zakresie - w części dotyczącej żądania prenumeraty gazet oraz zatrudnienia powoda do prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy Sąd Rejonowy oddalił powództwo. Zdaniem Sądu I instancji żądanie prenumeraty (...) i Gazety (...) nie znajduje oparcia w art. 17 k.p., statuującym powinność pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych. Sąd Rejonowy wskazał, że trudno uznać rezygnację z prenumeraty ww. gazet za naruszenie obowiązku dostarczania narzędzi pracy w świetle ustalonych okoliczności, z których wynika, że powód miał zapewniony dostęp do systemu informacji prawniczej LEX.

Natomiast żądanie powoda do zatrudnienia go przez pozwanego do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy nie znalazło w kognicji Sądu I instancji oparcia w obowiązującym porządku prawnym. Powód wywodził za podstawę swego roszczenia art. 477² § 2 kpc. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że powołany przez powoda przepis jest normą o charakterze procesowym i ma zastosowanie jedynie w przypadku, gdy Sąd I instancji orzeknie merytorycznie jeszcze przed upływem okresu wypowiedzenia, zaś zastosowanie tego przepisu jest uzależnione od tego, czy sąd orzeknie o uznaniu wypowiedzenia za bezskuteczne.

Z uwagi na wynik procesu, Sąd Rejonowy zniósł koszty procesu między stronami na podstawie art. 100 k.p.c. Żądania powoda zostały częściowo uwzględnione i Sąd I instancji w takim przypadku uznał, że obie strony są w zbliżonym stopniu przegrywającym i wygrywającym, wobec czego słusznym jest zniesienie wzajemnie kosztów między stronami.

Apelację od wyżej wymienionego wyroku wniosły obie strony.

Powód zaskarżył rozstrzygnięcie w całości, zarzucając:

- naruszenie prawa materialnego przez niezastosowanie przepisu art. 18^{3e} kodeksu pracy, a tym samym przez brak przyjęcia, że powód podlega ochronie szczególnej ze względu na udzielenie pomocy nierówno traktowanym dwóm pracownikom pozwanego, to jest K. B. i M. F.,
- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału przez przyjęcie że przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe,
- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału przez przyjęcie, że w wyniku rezygnacji z prenumeraty (...) i Gazety (...) nie został naruszony obowiązek dostarczenia narzędzi pracy.

W oparciu o tak skonstruowane zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia i przywrócenie do pracy, zasądzenie od strony pozwanej wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy z tytułu podlegania ochronie szczególnej, nakazanie stronie pozwanej prenumeraty (...) i Gazety (...) od dnia 1 lipca 2016 roku, nakazanie stronie pozwanej udostępnienia powodowi (...) i Gazety (...), zgromadzonych od dnia 23 maja 2016 roku do dnia 1 lipca 2016 roku, zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 60 zł (30 zł z tytułu wniesienia apelacji i 30zł z tytułu kosztów wniesienia zażalenia na postanowienie w sprawie zabezpieczenia roszczenia o prenumeratę ww. gazet).

Natomiast pozwany zaskarżył ww. orzeczenie w części, to jest punktów 1 i 3 wyroku, zarzucając naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 § 1 i § 2 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. poprzez dokonanie błędnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i poczynienia błędnych ustaleń faktycznych w wyniku bezpodstawnego przyjęcia, iż podane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, nie mają przymiotu konkretności, umożliwiającej przyjęcie zasadności dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę w myśl przepisu art. 30 § 4 k.p., podczas gdy działania podjęte przez powoda w zakresie złożonego

samozwańczego doniesienia o możliwości popełnienia przez Przewodniczącego (...) przestępstwa, polegającego na molestowaniu (...) K. B., dyskryminowaniu pracowników pod względem wysokości wypłacanego wynagrodzenia, nielegalnego rozporządzenia mieniem należącym do (...) S.A., dostatecznie uzasadniają utratę zaufania pracodawcy do pracownika, gdyż trudno uznać, aby te działania realizowały rzetelną obronę członków związku zawodowego z punktu widzenia ich interesów pracowniczych, jak i sfery prywatnej, skoro pracownicy nie solidaryzowali się ze złożonym przez powoda pismem, a jego działania naraziły ww. osoby na niepotrzebny stres; tym samym trudno uznać zachowania powoda jako dopuszczalne prawem metody obrony praw pracowników związku pod kątem zajmowanego przez powoda stanowiska pracy zwłaszcza, iż jak wynika z zeznań powoda złożonych w charakterze strony był on nadmiernie obciążony obowiązkami pracowniczymi, a jednocześnie angażował się w absurdalne działania prawne, mające cechy czynu karalnego; także jakość pism złożonych do organu ścigania pod względem warsztatu prawnego stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powodowi sformułowaną w dokonanym wypowiedzeniu.

Mając na uwadze powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie wniesionego powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i obciążenie powoda kosztami procesu w tym zastępstwa procesowego za I i II instancję.

W odpowiedzi na apelację pozwanego, powód wniósł o jej oddalenie jako bezzasadnej.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 20 kwietnia 2017 roku strony poparły wniesione apelacje i wniosły o oddalenie apelacji przeciwnika procesowego.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacje są niezasadne.

Dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne wystarczają do merytorycznego orzekania w sprawie. Ustalony stan faktyczny sąd odwoławczy akceptuje i przyjmuje za własny na potrzeby rozpoznania skarg apelacyjnych.

Pozwany w apelacji zarzucił jedynie naruszenie norm prawa procesowego, to jest art. 233 § 1 i § 2 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. Zarzut naruszenia tych przepisów nie został jednak przez pozwanego w istocie w żaden sposób uzasadniony, albowiem nie wskazał on, które ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy dokonane zostały błędnie oraz dlaczego. Pozwany nie określił także, na czym miałyby polegać naruszenie przez Sąd I instancji art. 328 § 2 k.p.c., a więc jakich elementów nie zawiera uzasadnienie sporządzone przez Sąd I instancji i dlaczego z powodu tego naruszenia wyrok Sądu I instancji miałby zostać uchylony.

W myśl art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Obraza art. 328 § 2 k.p.c. może być jednak skutecznym zarzutem apelacji tylko wówczas, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawiera takie braki, które uniemożliwiają kontrolę instancyjną rozstrzygnięcia. Jest tak z tej przyczyny, że uzasadnienie wyroku sporządzane jest już po wydaniu wyroku. Wynik sprawy nie zależy więc tego, w jaki sposób sporządzono pisemne motywy wyroku i czy zawierają one wszystkie wymagane przez przepisy elementy. Jedynie wówczas, gdy uzasadnienie rozstrzygnięcia jest sporządzone na tyle błędnie, że nie można określić sfery motywacyjnej orzeczenia, co z kolei uniemożliwia poddanie jej należytej weryfikacji przez sąd odwoławczy, zarzut naruszenia analizowanego przepisu będzie skuteczny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 roku, sygn. akt V CKN 606/00, Lex nr 53116).

Taka sytuacja nie zaistniała w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy zawarł w uzasadnieniu swego rozstrzygnięcia elementy wymagane przez analizowane unormowanie. Jasna jest także sfera motywacyjna tego Sądu, pozwalająca na przeprowadzenie kontroli instancyjnej wydanego rozstrzygnięcia.

Nie ma także racji pozwany, że Sąd I instancji naruszył art. 233 § 1 k.p.c. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza zawarte w apelacji stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m.in. w orzeczeniach z dnia 23 stycznia 2001 roku, IV CKN 970/00, LEX nr 52753; 12 kwietnia 2001 roku, II CKN 588/99, LEX nr 52347; 10 stycznia 2002 roku, II CKN 572/99, LEX nr 53136). Tymczasem podniesiony w apelacji zarzut naruszenia powyższego unormowania nie został, jak już była mowa wyżej, w żaden sposób uzasadniony. Sąd Okręgowy nie wie zatem, które ustalenia faktyczne, zdaniem pozwanego, reprezentowanego przez profesjonalnego pełnomocnika, dokonane zostały wadliwie i dlaczego. Wywód pełnomocnik pozwanego zawarty w apelacji, pomimo, że sformułowane zostały w niej zarzuty wyłącznie naruszenia prawa procesowego, dotyczy zgoła czego innego.

Mianowicie, z apelacji, zważywszy także na treść jej uzasadnienia wynika, że pozwany kwestionuje prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego z tego względu, iż Sąd ten uznał, że przyczyny podane w wypowiedzeniu umowy o pracę nie spełniają wymogu jasnych i konkretnych. Pozwany wskazuje mianowicie, że działania podjęte przez powoda w zakresie złożonego doniesienia o możliwości popełnienia przez Przewodniczącego (...) przestępstwa, polegającego na: molestowaniu (...) K. B., dyskryminowaniu pracowników pod względem wysokości wypłacanego wynagrodzenia oraz nielegalnego rozporządzenia mieniem należącym do (...) S.A. dostatecznie uzasadniają utratę zaufania pracodawcy do powoda, a nadto jakość pism złożonych przez powoda do organu ścigania pod względem warsztatu prawnego stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, sformułowaną w dokonanym wypowiedzeniu. Z powyższego wnika zatem, że pozwany w istocie kwestionuje prawidłowość zastosowania przez Sąd I instancji art. 45 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. Ten ostatni przepis stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. W judykaturze i doktrynie panuje zgoda co do tego, że przyczyna ta powinna być konkretna, to jest ma stanowić wystarczającą podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy. Przyczyna ta musi również prawdziwa, a więc powinna rzeczywiście istnieć. Dodać trzeba, że ustanowiony w art. 30 § 4 k.p. obowiązek pisemnego wskazania przyczyn rozwiązania umowy ma charakter ochronny dla pracownika. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza bowiem o tym, że spór przed organami orzekającymi toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w tym oświadczeniu. Prawdziwość przyczyny podanej w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę obowiązany jest w toku procesu udowodnić pracodawca. Natomiast na stronie powodowej ciąży dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez nią w celu wykazania niezasadności dokonanego wypowiedzenia.

Należy dodać, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. W związku z tym przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Może to być więc przyczyna taka, jak utrata zaufania do pracownika. Jednakże podanie przez pracodawcę takiej właśnie ogólnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nakłada na niego obowiązek skonkretyzowania jej albo w wypowiedzeniu albo co najmniej w toku procesu. Pracodawca ma zatem obowiązek wykazania, jakie uchybienia pracownika doprowadziły do utraty zaufania do niego, o których to uchybieniach pracownik wiedział. Wypowiedzenie umowy o pracę z powodu utraty zaufania jest uzasadnione bowiem wówczas, gdy znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (por. wyrok Sądu Najwyższy z dnia 25 listopada 1997r I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538).

Pozwany w piśmie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę podał dwie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę: utratę zaufania pracodawcy do pracownika w kwestii rzetelności wykonywanych obowiązków, tj. porad prawnych i procesów obrony członków związku, jak i ich sumienności oraz zachowania pracownika w stosunku do osób członków związku korzystających z porad.

Sąd Okręgowy uważa, wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, że tak sformułowane powody wypowiedzenia mogłyby stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, gdyby pozwany w toku procesu wykazał, o jakie konkretne zachowania powoda, znane mu i wykluczające dalsze trwanie jego stosunku pracy, chodziło. Owszem, w piśmie o wypowiedzeniu nie wskazano zdarzenia lub zdarzeń oraz okoliczności, które zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę powodowi, jednakże pracodawca miał sposobność udowodnić je w toku procesu. I słusznie Sąd I instancji wskazał, że pozwany nie przedstawił dowodów na to, że powód rzeczywiście zachowywał się niewłaściwie w stosunku do członków związku, których krąg ograniczono do tych, którym powód udzielał porad prawnych. Okoliczności tych nie potwierdzili bowiem świadkowie słuchani na wniosek pozwanego. Nie udowodnił także pozwany, że powód nierzetelnie i niesumienne wykonywał swe obowiązki, polegające na udzielaniu porad prawnych i występowaniu w procesach obrony członków związku (a więc także nie współpracowników).

Natomiast te okoliczności, do których pozwany odwołuje się w apelacji w ogóle nie dotyczą podanych w wypowiedzeniu przyczyn. Odnoszą się one bowiem do postępowania powoda wobec jego współpracowników, to jest zachowania powoda wobec przełożonego oraz pracownicy K. B. oraz do bezpodstawnie składanych przez powoda doniesień do Prokuratury. Pozwany twierdzi, że to one doprowadziły pozwanego do utraty zaufania do powoda. Jak była już mowa wyżej, wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w tym oświadczeniu. Okoliczności powoływane w apelacji pozwanego nie stanowiły przyczyn wypowiedzenia umowy określonych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy, a zatem słusznie Sąd I instancji przyjął, że wypowiedzenie to było niezasadne, zaś okoliczności wskazywane przez pozwanego obecnie w apelacji doprowadziły ten Sąd do przekonania o konieczności zastosowania w sprawie art. 45 § 2 k.p.

Powód sformułował w swojej apelacji zarówno zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego, jak i materialnego. Wszystkie te zarzuty są chybione.

Nie ma racji powód, że Sąd Rejonowy dokonał ustaleń faktycznych sprzecznie z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Powód, formułując ten zarzut, nie odwołuje się do materiału dowodowego, na który powołał się Sąd I instancji dokonując ustaleń faktycznych w sprawie. Odwołuje się jedynie do stanu faktycznego, który w przekonaniu powoda odpowiada rzeczywistości. Wskazuje mianowicie, że konsultował z pracownikami, na jakie tematy będą oni zeznawali na Policji oraz, że nie pozostaje on w konflikcie z Przewodniczącym, a sprawa karna nie wpłynęła negatywnie na wizerunek pozwanego zakładu pracy. Powód twierdzi także, że z okoliczności sprawy wynika, iż prawdziwą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była kradzież jego dokumentu przez Przewodniczącego, w związku z czym w kwietniu 2016 roku zeznawał na Policji, zaś w dniu 9 maja 2016 roku Przewodniczący odwołał go z urlopu wypoczynkowego celem wręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Stwierdzić należy, że nie ma znaczenia w sprawie, czy powód konsultował z pracownikami, jakie tematy będą z nimi poruszane na Policji po wniesieniu przez niego zawiadomień o popełnieniu przestępstw przez Przewodniczącego. Znaczenie ma to, czego już powód nie kwestionuje, że zgłosił zawiadomienia nie konsultując swych zamiarów nawet z osobami, które potencjalnie miały być pokrzywdzonymi. Co do zeznań Przewodniczącego, to stwierdził on, że nie był z powodem skonfliktowany, co należy odnieść do czasu przeszłego, a nie stosunku pracodawcy do zachowań powoda, polegających na złożeniu zawiadomień o popełnieniu przestępstw, a nadto możliwości współpracy z powodem po ich złożeniu. Na to zwrócił uwagę pełnomocnik pozwanego na rozprawie apelacyjnej.

Nie ma też racji powód, że został odwołany z urlopu wypoczynkowego. W aktach sprawy znajdują się dwa wnioski powoda, jeden o udzielenie urlopu na żądanie w dniach 2, 4, 5 i 6 maja 2016 roku oraz drugi o udzielenie urlopu od dnia 9 maja do dnia 3 czerwca 2016 roku. Na te wnioski pracodawca odpowiedział w dniu 28 kwietnia 2016 roku. Mianowicie, udzielił urlopu na żądanie, wskazując jednocześnie, by powód stawiał się w pracy w dniu 9 maja 2016 roku. Powodowi nie udzielono zatem urlopu wypoczynkowego na okres od dnia 9 maja 2016 roku.

Powód podniósł także w apelacji, że za przywróceniem go do pracy przemawia to, że w pozwanym zakładzie pracy mogłyby pracować w jednym z jego oddziałów albo jako telepracownik. Formułując takie stanowisko powód pomija

jednak treść art. 45 § 1 k.p. który stanowi o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach, a więc na zajmowane stanowisko pracy, a nie na inne.

Chybiony jest także zarzut sprzeczności ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału poprzez przyjęcie przez ten Sąd, że w wyniku rezygnacji z prenumeraty (...) i Gazety (...) nie został naruszony obowiązek dostarczenia narzędzi pracy. Należy podkreślić, że powód nie kwestionuje ustaleń dokonanych przez Sąd I instancji, że miał zapewniony dostęp do systemu informacji prawniczej LEX. Zdaniem jednak powoda: „jak wynika z akt sprawy ww. gazety są lepsze” od systemu LEX, ponieważ jest to LEX SILVER, który jest najuboższy na rynku i nie zawiera informacji z zakresu branżowego prawa pracy i prawa cywilnego, które u pozwanego trzeba znać, a ponadto wszystkich informacji nie zawiera też internet. Trudno w ogóle uznać, że zarzut ten dotyczy wadliwości ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Rejonowy, który kwestię tę poruszył w rozważaniach prawnych. I rozważania te uznać należy za prawidłowe. Pracodawca zdecydował, że dla pracowników, w tym powoda, kupowany będzie system informacji prawnej i to narzędzie uznał za wystarczające.

Chybiony jest także zarzut powoda, że skoro Gazeta Prawna została zaprenumerowana 10 lat temu, gdy powód był już zatrudniony u pozwanego i stanowiła bonus, to jego „zabranie” wymaga zastosowania przepisu art 42 k.p. Przepis art. 42 k.p. określa składniki umowy, które podlegają wypowiedzeniu zmieniającemu. Są to "warunki pracy i płacy". Do warunków pracy zaliczane są: rodzaj, miejsce i czas pracy, ewentualnie inne, które przez strony w umowie zostały uznane za warunki istotne. Takim warunkiem w umowie powoda nie było zapewnienie mu prenumeraty gazet, jako narzędzia pracy.

Nie ma wreszcie racji powód, że Sąd I instancji naruszył art. 18^{3e} k.p. poprzez jego niezastosowanie. Przepis ten w § 1 stanowi, że skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. W myśl zaś art. 18^{3e} § 2 k.p. przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Z unormowań powyższych wynika, że skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym dążenie do wyjaśnienia lub udzielenia w jakiegokolwiek formie wsparcia innym pracownikom, zmierzające do przeciwdziałania stosowaniu przez pracodawcę dyskryminacji, w tym płacowej, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę ani za wypowiedzeniem, ani bez wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 26 maja 2011 roku, II PK 304/10; opubl. MoPr (...)).

Dla zastosowania art. 18^{3e} § 2 k.p. w niniejszej sprawie konieczne byłoby więc dokonanie ustalenia, że powód udzielił pomocy nierówno traktowanym dwóm pracownikom pozwanego, to jest K. B. i M. F., co podniósł w swej apelacji powód i dlatego pracodawca wypowiedział mu umowę. A takiego ustalenia, na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, poczynić nie można.

Powód wskazuje, że wsparł pracownicę, księgową M. F., która, jak stwierdził, żaliła mu się, że Przewodniczący (...) (...) w P. polecił jej zaprzestanie prenumeraty (...) i Gazety (...). W związku z tym powód zwrócił się do Przewodniczącego (...) na piśmie o prenumeratę obu ww. gazet, ponieważ „w porównaniu z nim byłaby nierówno traktowana”, a M. F. wiedziała o tym, ponieważ była obecna na spotkaniu u Przewodniczącego (...) w dniu 29 marca 2016 roku. Z materiału dowodowego zebranego w sprawie nie można wywieść ustalenia, że powód udzielił wsparcia M. F., a dodatkowo rezygnacji pracodawcy z prenumeraty Gazety (...) nie sposób uznać za stosowanie wobec tego pracownika praktyk dyskryminacyjnych.

Nie ma także żadnych dowodów na to, że pracodawca dyskryminował pracownicę K. B., która zeznawała w niniejszej sprawie jako świadek i wyraźnie stwierdziła, że nie skarżyła się powodowi na warunki płacowe. Nie ma więc znaczenia to, że Sąd Rejonowy nie uwzględnił wniosku powoda i nie zażądał umowy o pracę tego świadka. To zaś, że w protokole Policji (k. 49 w aktach sprawy) K. B. wymieniona jest jako pokrzywdzona, wynika wyłącznie z treści zawiadomienia powoda. To on wskazał tę pracownicę jako pokrzywdzoną przestępstwem.

Reasumując, Sąd Okręgowy w pełni podziela zastosowanie w niniejszej sprawie art. 45 § 2 k.p.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił obie apelacje, jako bezzasadne.

Orzekając o kosztach postępowania odwoławczego Sąd wziął pod uwagę, iż powód poniósł koszty w wysokości 60 zł (30 zł z tytułu wniesienia apelacji i 30 zł z tytułu kosztów wniesienia zażalenia), pozwany natomiast poniósł koszty tytułem opłaty od apelacji oraz wynagrodzenia pełnomocnika, a więc koszty poniesione przez pozwanego były wyższe, biorąc pod uwagę wartość przedmiotu zaskarżenia.

Sąd Okręgowy na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążył powoda kosztami postępowania za II instancję. Miał tutaj na względzie okoliczność utraty przez powoda pracy.